



Työterveyslaitos

Tietoa työstä

Esimerkkejä työhyvinvoinnin palvelutarjonnasta ja toimintamalleista

TYÖPAIKKOJEN TYÖHYVINVOINTITOIMINNAN
TASON MÄÄRITYS JA KEHITTÄMINEN

Elina Ravantti



Työterveyslaitos

Esimerkkejä työhyvinvoinnin palvelutarjonnasta ja toimintamalleista

TYÖPAIKKOJEN TYÖHYVINVOINTITOIMINNAN
TASON MÄÄRITYS JA KEHITTÄMINEN

Elina Ravantti

Työterveyslaitos

Helsinki 2013



Työterveyslaitos

Topeliuksenkatu 41 a A

00250 Helsinki

www.ttl.fi

Tietoa työstä -julkaisusarjassa julkaistaan tutkimusraportteja, koosteita ja selvityksiä

Työterveyslaitoksen kaikilta tutkimusaloilta.

Kansi: Mainostoimisto Albert Hall Finland Oy Ltd

© 2013 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Julkaisu on toteutettu Työhyvinvointifoorumin tuella. www.tyohyvinvointifoorumi.fi

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-261-287-8 (PDF)

Linkkien toimivuus on tarkistettu maaliskuussa 2013.

SISÄLTÖ

1	Johdanto.....	3
2	Työpaikan menestyminen muutoksessa	5
2.1	Arvioi työhyvinvointitoimintasi taso	6
2.2	Hyödynnä työntekijän potentiaalia laajasti.....	8
2.3	Mittaa työhyvinvoinnin tuloksia.....	13
2.4	Esimerkkejä työpaikoilta ja palvelutarjoajilta.....	14
3	Johtaminen ja esimiestyö.....	16
3.1	Opi toisten onnistumisista.....	16
3.2	Tunnista kehittämiskohteet.....	19
3.3	Varmista terveellinen ja turvallinen työympäristö.....	20
3.4	Ammatillisesti ja eettisesti ylpeää työskentelyä.....	24
3.5	Esimerkkejä työpaikoilta ja palvelutarjoajilta.....	27
4	Omien voimavarojen käyttö ja kohdentaminen.....	31
4.1	Työntekijän kykyjen lisääminen	31
4.2	Terveelliset ja turvalliset rajat.....	34
4.3	Yhteinen käsitys hyvästä käytöksestä	36
4.4	Esimerkkejä työpaikoilta ja palvelutarjoajilta.....	37
	Kirjallisuus	41

1 JOHDANTO

Selvitykseen on koottu työhyvinvoinnin tason määrittämiseen liittyviä malleja, työhyvinvoinnin palvelutarjontaa sekä työhyvinvoinnin edistämisen työkaluja ja malleja. Selvitys liittyy Työhyvinvointifoorumin tehtävään toimia alueellisten työhyvinvointiverkostojen ja -palvelujen saatavuuden ja näkyvyyden sekä työpaikkojen työhyvinvointiyhteistyön edistäjänä. Osana tätä tehtävää foorumin tulee tiedottaa työhyvinvointipalveluista työpaikoille. Työhyvinvointifoorumi kannustaa työpaikkoja käyttämään erilaisia malleja työhyvinvointitoimintojen tason määrittämiseen ja kehittämiseen.

Koontiselvityksessä organisaatioiden työhyvinvointitoiminnan edistämisen lähtökohtana ja arvioinnin tukena ovat

- Sosiaali- terveyspolitiikan strategia Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020
- Sosiaali- ja terveysministeriön linjaus työympäristöstä ja työhyvinvoinnista vuoteen 2020
- Työ- ja elinkeinoministeriön kehittämisstrategia vuoteen 2020.

Sosiaali- ja terveysministeriön visiossa määritetään, että terveys, turvallisuus ja hyvinvointi ovat tärkeitä yhteisiä arvoja, joita toteutetaan käytännössä jokaisella työpaikalla ja jokaisen työntekijän kohdalla. Toimintaa tulee vision mukaan ohjata yhteinen käsitys hyvästä työstä ja hyvästä työpaikasta. (STM 2011) Työelämän kehittämisstrategian visiossa Suomen työelämä on Euroopan paras vuonna 2020. Vision toteutumiseksi vaaditaan hyvin toimivia, tuloksellisia työpaikkoja. (TEM)

Työhyvinvointiverkostojen ja palvelutarjoajien yhteistyön edistämiseksi ja työpaikkojen työhyvinvointikäytäntöjen kehittämiseksi on tärkeää ymmärtää työnantajan arvostuksia, haluja ja tarpeita. Kehittämistoimintaan motivoimiseksi halutun toiminnan tulisi ilmetä kiinnostavana ratkaisuna työnantajan toimintaympäristössä ilmeneviin ongelmiin. Palvelutarjonnasta viestimiseksi, työhyvinvointiyhteistyön edistämiseksi ja työhyvinvointitoimintaan kannustamiseksi tähän selvitykseen on nostettu lähtökohdaksi se hyöty, jota työnantajalle voi ymmärtää seuraavan toivotusta työhyvinvointiyhteistyöstä ja olemassa olevan palvelutarjonnan hyödyntämisestä. Hyvinvoiva, motivoitunut, halukas ja kyvykäs työntekijä käyttää koko kapasiteettiaan ja oma-aloitteisuuttaan luovilla tavoilla myös omaa työnkuvaansa laajemmin. Vaikuttavuuden aikaansaamiseksi tulee luoda myös kokonaiskuva siitä työpaikan sisäisestä toiminnasta, jota hyödyn saavuttamiseksi vaaditaan.

Terveelle ja menestyvälle organisaatiolle on määritelty viisi keskeistä tunnuspiirrettä, jotka on esitetty sivulla 5 (Setälä 2010). Näiden tunnuspiirteiden ja edellä mainittujen työelämää ohjaavien kehittämisstrategioiden perustalta tähän selvitykseen on koottu sellaisia

työhyvinvointiin liittyviä työpaikan sisäisiä työskentely- ja toimintatapoja, joita organisaa-
tiot kehittävät asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Halutun toiminnan tueksi tähän
selvitykseen on koottu sellaisia palveluita, työkaluja ja malleja, joita työpaikalla tapahtu-
vaan kehittämiseen tarvitaan. Lisäksi selvitykseen on poimittu esimerkkejä työnantajien ja
työhyvinvoinnin palveluntarjoajien yhteistyöstä työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Työhyvinvoinnin tilanne- ja kontekstisidonnaisuutensa takia työnantajien kokemuksia voi
peilata suhteessa oman työpaikan tilanteeseen: olisiko vastaava kehittämistoimenpide
soveltuva myös omalle työpaikalle. Kokonaisuus työnantajan toteuttaman työhyvinvointi-
toiminnan hyödyistä, työhyvinvointia tukevasta toiminnasta sekä toiminnan tueksi suunni-
telluista työkaluista, malleista ja palveluista on tiivistetty kuvioksi 1.



Kuvio 1. Tartu työhyvinvointiin ja nosta toimintasi taso!

2 TYÖPAIKAN MENESTYMINEN MUUTOKSESSA

Työpaikalta vaaditaan työelämän murroksessa kykyä kehittää toimintaa yhä joustavamaksi, innovatiivisemmaksi ja asiakaslähtöisemmäksi samaan aikaan, kun aikaikkuna supistuu. Tämä edellyttää työpaikalta yhä nopeampaa, tehokkaampaa ja laadukkaampaa toimintaa (Ko, Lee & Lee 2009; Leskinen & Hult 2010; Puusa & Karppinen 2011). Nopeamman toimintaympäristön havainnointikyvyn lisäksi menestymistä määrittää myös se, miten hyvin ja nopeasti näitä muutoksia sekä tilaisuuksia pystytään käyttämään hyväksi. Menestymistä määrittävätkin organisaation riittävät valmiudet ja tahto muuttaa mahdollisuudet käytettäviksi, tuottavaksi ja toimivaksi osaksi liiketoimintaa (Puusa, Mönkkönen, Kuittinen 2011). Työpaikoilta vaaditaan yhä enemmän kykyä sopeutua uusiin tilanteisiin, päivittää toiminnan suuntaa ja muokata uutta osaamista, jolloin henkilöstön toimintakykyisyys erityisesti korostuu (Rauramo 2008). Terveessä organisaatiossa

- voi muodostaa kuvan siitä mitä työelämässä ja toimintaympäristössä on menossa
- tietää oman työnsä päämäärät, missä on mukana
- voi työskennellä tavalla, josta voi olla ammatillisesti ja eettisesti ylpeä
- on mahdollista tehdä omien voimavarojen käyttöä ja kohdentamista koskevia ratkaisuja
- johtaminen ja esimiestyö kannattelevat perustehtävää ja työnteon mielekkyyden säilymistä muutoksissa (Setälä 2010).

Rossin (2012) mukaan yhä harvemmin pelkkä työkyky riittää turvaamaan kilpailu- ja suorituskyykyä muuttuvassa ympäristössä. Johtamiselta vaaditaankin erityisen korkeita tavoitteita, jotta työyhteisöjä ilmentäisivät yrittäjähenkiset, itseään toteuttavat, innostuneet ja uutta luovat ammattilaiset. Hyvän tunteen nostattama toimintakykyisyys ja henkinen hyvinvointi ohittavat pelon ilmapiirin tuotokset moninkertaisesti (Robertson 2011). Kehittyneissä länsimaissa, etenkin yksityisillä aloilla, ei voida enää laskea paljoakaan työn tuottavuuden parantamisen varaan kustannuksista säästämällä, vaan kasvu tapahtuu pääosin ratkaisemalla sosiaalisia ja ekologisia ongelmia (Jännäri 2012). Työhyvinvointi onkin hyödyllistä arvottaa tärkeäksi tuottavuuden kehittämisvälineeksi, jolloin työhyvinvointia tulee myös johtaa strategisesti.

Olemme tähän raporttiin koonneet erilaisia työkaluja ja malleja, joilla voit arvioida oman yrityksesi työhyvinvointitoiminnan tasoa: oletteko kehityspolulla hyvälle perustasolle, hyvällä perustasolla, toiminnan kehittäjä vai jo edelläkävijä. Mallit antavat esimerkkejä sellaisista kehittämistoimista, joilla voi tarttua työhyvinvointitoimintaan tavoitteellisesti ja turvata hyvinvoivalla henkilöstöllä paremmat työn tulokset muuttuvassa toimintaympäristössä.

2.1 Arvioi työhyvinvointitoimintasi taso

2.1.1 Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020

Kehittämisstrategian visiona Suomen työelämä on Euroopan parasta vuonna 2020. Sen edellytyksenä ovat hyvin toimivat tulokselliset työpaikat. Sen toteutumiseksi työelämää pitää kehittää joustavin uudistuksin, jotta vahvistetaan ihmisten halua ja kykyä jatkaa työelämässä riittävän kauan motivoituneina. Hyvin toimivilla ja tuloksellisilla tulevaisuuden työpaikoilla

- vahvistetaan innovointia ja yhteistyötä
- syvennetään luottamusta ja yhteistyötä
- varmistetaan työyhteisöjen työhyvinvointi ja terveys
- varmistetaan osaava työvoima.

Työelämän kehittämisstrategian kuvausten pohjalta voit arvioida, onko yrityksesi kehityspolulla hyvälle perustasolle, hyvällä perustasolla, kehittäjä vai jo edelläkävijä. Esimerkeissä on kehityksen avaimia matkalle kohti edelläkävyyä, hyvin toimivaa ja tuloksellista tulevaisuuden työpaikkaa.

 http://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf

2.1.2 Työhyvinvoinnin uudistuksia ja hyviä käytäntöjä

Progress-hankkeen yhteydessä on kehitetty yrityksiä varten arviointimetodi, joka perustuu kolmeen laatujohtamisen tasoon ja kuuteen tekijään, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin toimenpiteiden itsearviointimatriisi on suunniteltu pieniä ja keskisuuria yrityksiä varten. Eri kategorioista saatavien pisteiden yhteenlaskettu summa antaa yleiskuvan organisaation työhyvinvointitoimintojen tasosta. Matriisi sopii parhaiten työhyvinvointitoimintojen kehittämiskeskustelun pohjaksi organisaatioiden sisällä. Eri tasot on kuvattu liitteen sivuilla 32–33.

 <http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Sivut/Tyohyvinvointiuudistuksia.aspx>

2.1.3 Työhyvinvointiarvio, Sykettätyöhön.fi

Sykettätyöhön.fi -palvelun Meidän tilat -osion Työhyvinvointiarviolla voi arvioida työhyvinvointia edistävien toimintatapojen tilaa kolmiportaisesti. Työhyvinvointiarvion voi teettää myös henkilöstökyselynä. Perustiedot-lomakkeella voi tarkistaa, mitkä työhyvinvointityötä ohjaavat johtamisen osa-alueet on jo kuvattu. Vastausten perusteella saadaan toimenpidesuosituksia.

 <http://sykettatyohon.fi/fi/info/tila>

2.1.4 Duunitalkoot, TYKY-STEP -itsearviointimatriisi

Duunitalkoiden sähköisen itsearviointimatriisin avulla voit arvioida työpaikkasi työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan tasoa. Arvioinnin tulokset soveltuvat parhaiten keskustelun pohjaksi, kun muodostetaan yhteistä käsitystä kehitettävistä asioista.

 http://www.ttl.fi/duunitalkoot/kehittajat_s3_3_1.html

2.1.5 Elinkeinoelämän keskusliiton työkykyjohtamisen malli

Elinkeinoelämän keskusliiton työkykyjohtamisen malliin on koottu joukko keskeisiä asioita, joiden avulla työkykyä ja työhyvinvointia voidaan edistää. Työkykyjohtamisen arviointitaulukon avulla voit arvioida, miten yrityksesi suoriutuu henkilöstön työkyvyn johtamisessa.

 http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/2011/3_malis/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf

2.1.6 Yrittäjä-STEP, itsearviointityökalu yrittäjälle

Yrittäjien käyttöön on suunniteltu itsearviointityökalu Yrittäjä-Step, jota voidaan hyödyntää yrityksen työhyvinvoinnin edistämisessä. Itsearviointityökalun avulla yrittäjä voi arvioida yrityksensä tilanteen ja suunnitella yrityksensä työhyvinvointia edistävää toimintaa. Yrittäjä-Step on saatavilla Työterveyslaitoksen verkkokaupasta:

 <https://verkkokauppa.ttl.fi/Default.aspx?tabid=205&&Type=productinfo&ItemID=1136>

2.1.7 Pienyrittäjän Kiva-kysely

Kiva-kysely auttaa pienyrittäjää pohtimaan omaa jaksamistaan ja motivaatiota työssä sekä tarpeellisia edellytyksiä innostuneena ja jaksavana yrittäjänä toimimiseksi.

 http://www.ttl.fi/duunitalkoot/index_yrittajat.html

2.2 Hyödynnä työntekijän potentiaalia laajasti

2.2.1 Ratkaisukeskeinen toimintatapa

Sykettätyöhön.fi -palvelun Meidän tilat -osion verkkotyökalujen ja projektinhallinnan työkalujen avulla voi osallistaa henkilöstön työhyvinvointityön arviointiin, suunnitteluun ja toteutukseen. Palvelu tarjoaa työhyvinvoinnin johtamisen tueksi kuukausittain teemavideoita ja keskustelukysymyksiä, joilla työpaikalla voidaan ylläpitää keskustelua työhyvinvoinnin eri osa-alueista.

 <http://sykettatyohon.fi/fi/teemat>

 <http://sykettatyohon.fi/fi/info/tila>

Esimerkiksi keskustelukysymyksiä voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin johtamisen tukena, kun selvitetään olennaisia seikkoja työntekijän havainnoista työpaikan työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

 http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/keskustelukysymykset-tyohyvinvointi-johtamisessa/Tyohyvinvointi_johtamisessa_keskustelukysymykset.pdf

Käytännössä ratkaisukeskeinen työtapo voi edetä myös seuraavasti (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011):

- Ongelma nostetaan esiin ja kuunnellaan, mitä tunteita se herättää.
- Pohditaan ja analysoidaan, mistä tässä ongelmassa on kysymys.
- Kysytään, millainen olisi ihannetila, jossa tätä ongelmaa ei olisi.
- Muutetaan ongelma konkreettiseksi tavoitteeksi.
- Kartoitetaan voimavarat, joilla asetettujen tavoitteiden saavuttaminen on mahdollista.
- Muutetaan ongelmakeskeinen puhe ratkaisu- ja voimavarakeskeiseksi puheeksi.
- Suunnataan työskentely toivottuun tulokseen tai tavoitteeseen sekä konkreettisiin tekoihin, jotka vievät tavoitetta kohti.

2.2.2 Strategiasidonnainen työhyvinvoinnin kehittäminen, Valtiokonttorin Kaiku-työhyvinvointipalvelut

”Strategia ja työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin kestävä kehittäminen” -opas kuvaa, kuinka onnistuneella työhyvinvointijohtamisella voidaan vaikuttaa sekä työelämän että tuottavuuden kehittämisen tavoitteisiin. Opas tarjoaa välineitä työhyvinvoinnin tilan seuraamiseksi ja kehittämiseksi. Hyvällä johtamisella ja työn organisoinnin ja mielekkyyden parantamisella edistetään organisaation uusiutumista ja kilpailukykyä sekä tuloksellisuutta. Samat tekijät tukevat myös työurien jatkamista.

 <http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7BE3247B26-F20A-40C5-AF55-55A7CA91DAF3%7D/72565>

Hyvinvoiva henkilöstö strategisena voimavarana -oppaassa kuvataan valtion viraston tai laitoksen henkilöstöstrategian sisältövaatimuksia. Opas on kirjoitettu niin, että se palvelisi mahdollisimman laaja-alaisesti erikokoisia ja -tyyppisiä virastoja hallinnon toimialasta ja organisaatioiden koosta riippumatta.

 <http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7B8B94DE2C-8B2B-485D-8AA3-4C020A3884F8%7D/72157>

Esimerkki henkilöstöstrategia dokumentista löytyy Kaiku-työhyvinvointijulkaisut -osiosta:

 <http://www.valtiokonttori.fi/kaiku-tyohyvinvointipalvelut>

2.2.3 Duunitalkoot, Työterveyslaitos

Työterveyslaitoksen tuottaman palvelusivuston avulla voi arvioida ja kehittää sekä omaa että työyhteisön toimintaa. Oman ja työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi on omat tehtäväpolkunsu.

 <http://www.ttl.fi/duunitalkoot/default.html>

Työkykyindeksin avulla työntekijä voi arvioida omaan työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ja nykyisen työkyvyn tilaa.

 http://www.ttl.fi/duunitalkoot/mina_5_1.html

Esimiesten onnenpyörä tarjoaa esimiestyössä kehittymiseksi keinoja ja työkaluja. Työhyvinvoinnin kehittäjille ja organisaation johdolle on omat työhyvinvoinnin työkalut. Myös yrittäjälle on oma onnenpyörä työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi.

 http://www.ttl.fi/duunitalkoot/yrittajat_s5.html

2.2.4 Työhyvinvoinnin portaat, Työturvallisuuskeskus

Työhyvinvoinnin portaat -toimintamalli tähtää työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen, kestäväan kehittämiseen. Perustana ovat ihmisen perustarpeet: psykofysiologiset, turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Hyvinvoinnin edellytyksenä on, että nämä tarpeet tyydyttyvät työssä ja elämässä. Myönteiset vaikutukset heijastuvat koko organisaatioon.

 http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat

Työhyvinvoinnin portaat -työkirja on tarkoitettu oman henkilökohtaisen ja työyhteisön työhyvinvoinnin suunnitelmalliseen kehittämiseen. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa tehdään aluksi nykytilan arviointi sekä tunnistetaan hyvinvoinnin esteet ja vahvistajat ja lopuksi laaditaan tavoitteet ja toimintasuunnitelma.

 http://www.ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf

2.2.5 Muutospaja

Muutospaja on toimintamalli, jossa yhteistoiminnallisesti edistetään työhyvinvointia. Ensimmäinen lähtökohta muutospajassa on se, että työhyvinvoinnin uhat syntyvät työorganisaatiossa seurauksena monenlaisista, paikallisesti yhteen kietoutuvista muutoksista ja muutospaineista. Lue lisää muutospajan toimintamallista:

-  <http://www.muutoslaboratorio.fi/content.php?document=116&toggle=377>
-  http://www.ttl.fi/fi/asiantuntijapalvelut/tyoyhteiso_ ja_esimiestyo/muutospaja/
-  http://www.lpt.fi/tykes/instructions_docs/Ohjeet_muutospajamenetelman_kaytosta.pdf

2.2.6 Tulevaisuuden osaajaksi -opas, Kuntoutussäätiö Punk-hanke

Työpaikan osaamistarpeiden tunnistamiseksi ja osaamisen kehittämiseksi on laadittu opas Pientyöpaikoilla uudistuminen -hankkeessa.

-  http://www.kuntoutussaatio.fi/files/534/punk_osaamisopas_www.pdf

2.2.7 Suorituskyky nousuun -oppaat ja SUMO-Kysely, Lappeenrannan teknillinen yliopisto & Tykes

Suorituskyky nousuun! Hyödynnä henkilöstösi osaaminen -opas havainnollistaa, miten johtajat ja esimiehet voivat aiempaa paremmin hyödyntää henkilöstön osaamista suorituskyvyn mittaamisessa.

-  http://www.sumo.lut.fi/Suorituskyky_nousuun.pdf

Suorituskyky nousuun -oppaan tarkoitus on auttaa henkilöstöä ymmärtämään yrityksen suorituskyvyn mittaamista ja liiketoimintaa sekä niiden yhteyttä omaan työhön.

-  http://www.sumo.lut.fi/Suorituskyky_nousuun-opaskirja_henkilostolle.pdf

SUMO-kysely on yritysten ja julkisten organisaatioiden käyttöön kehitetty työkalu suorituskyvyn menestykselliseen ohjaamiseen. SUMO-kyselyn avulla voidaan kartoittaa henkilöstön näkemyksiä suorituskyvyn ja suorituskyvyn mittaamisen taustalla olevista tärkeistä tekijöistä. SUMO-kyselyä voidaan käyttää kehittämisen ja johtamisen tukena. Lisäksi kyselyn avulla voidaan tunnistaa yritysten ja organisaatioiden kehitystarpeita muun muassa suorituskyvyn mittauksen suunnittelussa, palkitsemistapojen valinnassa, koulutuksen suunnittelussa, viestinnän kehittämisessä, tavoitteiden asettamisessa ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämisessä.


-  http://www.pkt.fi/wp-content/uploads/2011/05/sumo_kiteytys1.pdf
-  <http://sumo.lut.fi/tyokalu1/>

2.2.8 Hyvä pomo, Valtiokonttorin Kaiku-työhyvinvointipalvelut

Hyvän johtajuuden elementtejä on koottu Hyvä pomo -taskuoppaaseen.

 <http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7B02F0B48F-1334-492D-8914-7BEB1D4ED645%7D/78811>

Lisää Kaiku-työhyvinvointijulkaisuja:

 http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Tietoa_Valtiokonttorista/Julkaisut_ja_tilastot/Julkaisut/Henkilostojohtamisen_tukeminen/Tyohyvinvointijulkaisut

2.2.9 Työhyvinvointikorttikoulutus, Työturvallisuuskeskus

Koulutus antaa perustietoa työhyvinvoinnista ja valmiuksia käynnistää työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä työpaikalla. Koulutuksen tavoitteena on käynnistää kehittämisprosesseja työpaikalla ja lisätä yhteistyötä. Koulutus vahvistaa yhteistä käsitystä työhyvinvoinnista sekä jäsentää rooleja ja vastuita. Työpaikan voimavaroja ja kehittämiskohteita arvioidaan ennakkotehtävässä. Päivän aineistot, keskustelut ja ryhmätehtävät auttavat kehittämiskohteiden työstämisestä koulutuksen jälkeen. Koulutuspäivän jälkeen Sykettätyöhön.fi-palvelu tukee ja syventää koulutuksen antia ja kehittämistyötä.

 <http://www.tyohyvinvointikortti.fi/>

2.2.10 Työhyvinvointia strategisesti (Tystra) –valmennus, Keva

Keva tarjoaa Työhyvinvointia strategisesti -valmennusta (Tystra) julkisen alan henkilöstö- ja toimialajohdolle, työhyvinvoinnin kehittämisestä vastaaville sekä muille työsuojelun yhteistyötoimijoille.

 http://www.keva.fi/fi/tapahtumat/tyohyvinvointia_strategisesti_valmennus/

Tystra-valmennus on prosessi, joka tukee osallistujien oman organisaation työhyvinvointijohtamisen kehittämistä entistä strategisemmaksi ja työssä jatkamisen edellytyksiä parantavaksi. Valmennus auttaa selkiyttämään työhyvinvointijohtamisen tavoitteita, prosesseja, eri toimijoiden yhteistyötä sekä seurantaa ja arviointia. Tystra-valmennukseen osallistuvat haastavat oman organisaation johtotehtävissä toimivia sekä työsuojelun yhteistyötoimijoita keskusteluun strategisen henkilöstöjohtamisen kehittämisestä tuloksellisen palvelutoiminnan osana.

Valmennuksen keskeiset aihealueet ovat

- henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointitoiminta ja strategisuus, roolit ja vastuut
- organisaation työhyvinvointijohtamisen tilan kartoitus ja johtopäätökset
- työhyvinvointia tukevat prosessit



- kehittämistoiminnan proaktiivisuus: toimivat menetelmät, välineet ja prosessit juurruttamisen ja levittämisen tukena
- seuranta ja arviointi johtamisen ja kehittämistyön välineinä.

2.2.11 Työhyvinvoinnin kehittäjän valmennus, Työterveyslaitos

Koulutus kehittää valmiuksia ja käytännön taitoja analysoida työpaikan työhyvinvoinnin tilaa, arvioida kehittämistarpeita sekä toteuttaa työhyvinvointia edistäviä prosesseja työpaikalla.

 <https://koulutus.ttl.fi/Default.aspx?tabid=270&id=2300>

2.3 Mittaa työhyvinvoinnin tuloksia

Työhyvinvoinnin kehittämisen vaikutuksia voi mitata perinteisten aineellisten mittareiden, muun muassa sairauspoissaolojen, tapaturmataajuuden ja työkyvyttömyysmaksujen avulla. Merkittäväksi tuottavuuteen vaikuttavaksi aineettomaksi mittariksi on osoittautunut myös työntekijän tunne siitä, kuinka hyvin hän tuntee omasta hyvinvoinnistaan huolehdittavan (Robertson 2011). Työpaikan strategiset tavoitteet määrittävät sitä, millaisia mittareita se tarvitsee. Älä mittaa sellaista, mitä et hyödynnä. Esimerkiksi kyselyt ovat henkilöstölle lupaus kehittämisestä. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus -opas:

 http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/hakuopas_netti.pdf

2.3.1 Työhyvinvointilaskuri, Duunitalkoot

Työhyvinvointilaskuri on tehty työhyvinvointihankkeiden kannattavuuden liiketaloudellista arviointia varten. Laskurin avulla verrataan panoskustannuksia laskennallisiin hyötyihin. Laskurin avulla voi arvioida, miten työhyvinvointiin sijoitetulle rahalle tulee vastinetta.

 http://www.ttl.fi/duunitalkoot/yritykset_s7.html

2.3.2 Tapaturmakustannuslaskuri

Tapaturmakustannuslaskurin avulla voidaan arvioida tapaturman kokonaiskustannuksia verrattuna palkkakustannuksiin ilman tapaturmaa.

 http://www.ttl.fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/

2.3.3 Sairauspoissaololaskuri, Etera

Eteran laskurin avulla voi testata, kuinka paljon voidaan säästää vähentämällä sairauspoissaoloja.

 <http://www.eterasujuvampi.fi/panosta-tyohyvinvointiin>

2.3.4 Henkilöstötunnuslukulaskuri, PUNK-hanke

PUNK-hankkeen henkilöstötunnuslaskuri on tarkoitettu yrityksille ja muille organisaatioille helpottamaan toiminnan seuranta, kehittämistä ja arviointia. Tällä laskurilla lasketaan tiettyjä henkilöstötunnuslukuja yleisellä tasolla. Henkilöstötunnusluvusta löydät tarkempaa tietoa myös Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena -oppaasta.

 <http://www.kuntoutussaatio.fi/punk/henkilostotunnuslukulaskuri>

 <http://www.kuntoutussaatio.fi/files/644/henkilostotunnusluvut.pdf>

2.4 Esimerkkejä työpaikoilta ja palvelutarjoajilta

Työhyvinvointi laatujärjestelmässä, KH FIN Oy ja Bureau Veritas

Laatujärjestelmä on yksi keino varmistaa se, että työhyvinvoinnin eri osa-alueita huomioidaan, seurataan ja kehitetään. Lue lisää ISO 9001 -standardista KH FIN Oy:ssä:


 <http://blogi.pkylaatu.fi/bid/159784/Mist%C3%A4-ty%C3%B6hyvinvointi-koostuu>

OSHAS 18001 -standardi Bureau Veritasissa:

 http://www.bureauveritas.fi/wps/wcm/connect/bv_fi/local/home/our-services/training/health+and+safety

Hyvä työ ja työhyvinvointi tuloksellisuuden tekijänä

Valtion henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvoinnin tuloksellisuudesta on koottu "Hyvä työ ja työhyvinvointi tuloksellisuuden tekijänä"-julkaisuun.

 <http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7B815D1C05-248D-4E76-A8F2-F10B87CC5C85%7D/86956>

Esimerkkejä alueesi palvelutarjoajista

HELSINKI

Andante Consulting Oy

Balantor

Capgemini Finland Oy

Clou Consultancy Service oy

Corporate Spirit Oy

Dazzle

Educode

Eliva

Etera työhyvinvointi

Haus

Hoffmanco International

Hoo Pee Sinervä Oy

HRV-palvelut

Humap Oy

Innotiimi Oy

Johtamistaidon opisto (JTO)

Kuntoutussäätiö

Laatukeskus

Lepolife

Linjassa

MASTERMENTOR

Melior

Mercuri Urval

Neljä Huonetta Oy

Net Effect

Novetos

Palmenia, Helsingin yliopiston täydennyskoulutusorganisaatio

Oy Perendie Ltd

Profiles International

Psycon Oy

Psykologitoimisto Cresco Oy

QuestBack

Rastor

Reilu peli -verkosto

SarCol

Sininen kolmio

Susinno Oy

Taito Training

Talent Partners Group

Tiicon KEHITYS

Treasure coaching

Varman työhyvinvointipalvelut

KUOPIO

Humap Oy
Innote Valmennus Oy
Oivallus Oy
Rastor Oy
Verve Kuopio
Wellness Today

LAPPEENRANTA

Capgemini Finland Oy
Etelä-Karjalan kehitystaito
Feelback Oy
Henkilöstöpalvelu VIP Oy
Metsämatkat Oy
Psycon Oy
Psykologiyhteistyö Prosessi Oy
Talent Psykologitoimisto
VMK valmennus

OULU

Mercuri Urval
Novactus Consulting Oy
Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Oulun yliopisto
Psycon
Sinni Oy
TenPro Consulting
Wellbe Oy

TAMPERE

Balentor Oy
Competest Oy
Humap Oy
Inhouse Oy
Jyväskylän koulutuskeskus Oy
Jyväskylän Seudun Kehittämissyhtiö
Konsultointi Kolmiapila
Opetusalan koulutuskeskus Educodes Oy
Personnel-Yhtiöt
Prover Oy
Tampere Business Campus TBC ry
Tampereen ammattikorkeakoulu TAMK
Tampereen HRV-palvelut
Triforma Oy

TURKU

Aktantti Oy
Barcon Oy Ab
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Fokka Oy
Horte Consulting Oy
HRV-palvelut Turun työ- ja e-linkeinotoimisto
Humap Oy
Kehitysyhtiö Kuru Oy
Metodi - Psykologi- ja sosiaalialan osaamiskeskus
Motiwell
Psykologipalvelu
Psykologiitiimi Päämäärä Oy
Psykologitoimisto Synteesi Ky

3 JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

Johtamisen ja esimiestyön avulla voidaan kehittää työpaikan edellytyksiä innostavalle työskentelylle, myönteiselle organisaatiokulttuurille ja vahvalle yhteistyön tahdolle. Työhyvinvoinnin perusta varmistetaan turvallisella ja terveellisellä työympäristöllä, jolloin puututaan ja ennakoidaan herkästi haitta-, kuormitus ja vaaratekijöihin. Ihmisten välinen vuorovaikutus on tärkeää mahdollistaa niin, että kuuleminen ulottuu kaikkiin kohtaamisiin luottamusta ja myönteisiä tunteita herättäen. On myös tärkeää varmistaa, että tuloksellisuuden hyödyt jakautuvat oikeudenmukaisesti koetulla tavalla. Tunnustusta ja kiitosta onkin tärkeää jakaa aktiivisesti ja säästelemättä. Ohessa on palvelutarjoajia, työkaluja ja malleja, joiden avulla voit kehittää oman työpaikkasi johtamisen ja esimiestyön kykyjä kannatella työpaikan perustehtävää ja työnteon mielekkyyden säilymistä muutoksissa.

3.1 Opi toisten onnistumisista

3.1.1 Työhyvinvointifoorumi

Sosiaali- ja terveysministeriön koordinoima Työhyvinvointifoorumi

- jakaa tietoa ja hyviä käytäntöjä
- lisää työhyvinvointiverkostojen ja palvelujen saatavuutta ja näkyvyyttä
- lisää yhteistyötä ja tukee kumppanuutta
- antaa tunnustusta onnistuneista työhyvinvoinnin toimintatavoista.

 <http://www.tyohyvinvointifoorumi.fi>

Työhyvinvointifoorumin toiminta perustuu valtakunnalliseen ja alueelliseen verkostomaiseen yhteistoimintaan. Tervetuloa Työhyvinvointifoorumin Apajille!

 <http://www.ttl.fi/partner/thf/apaja/Sivut/default.aspx>

3.1.2 Johtamisen kehittämisverkosto

Johtamisen kehittämisverkosto kokoaa ja levittää hyvän johtamisen käytäntöjä ja esimiestaitoja työpaikoille. Verkostoon voivat liittyä kaikki ne tahot, jotka voivat ja haluavat vaikuttaa työpaikkojen johtamiseen ja esimiestyöhön organisaatioissa. Hyvällä johtamisella ja esimiestaidoilla on suuri merkitys työelämän laatuun, työurien pidentymiseen ja työn tuottavuuteen. Johtamisen kehittämisverkoston osana ollaan laatimassa muun muassa hyvän johtamisen kriteereitä.

 <http://www.johtamisverkosto.fi/>

3.1.3 Sykettätyöhön.fi, Työturvallisuuskeskus

Sykettätyöhön.fi-palvelu innostaa työpaikkoja johtamaan ja kehittämään työhyvinvointia systemaattisesti. Palvelun sisällöissä korostetaan kunkin vastuuta työhyvinvoinnin edistämisessä. Tarjolla on tietoturallinen Meidän tilat -osio työhyvinvointitoiminnan arviointiin, suunnitteluun, aikataulutukseen ja vastuuttamiseen. Kuukausittain palveluun tuotetaan uutta video- ja keskustelumateriaalia, innostavia esimerkkejä työpaikoilta. Myös henkilökohtaista online-opastusta on saatavilla kuukausittain.

 <http://sykettatyohon.fi/>

Työhyvinvointia yhteistyöllä -opas on tiivis kuvaus työhyvinvointitoiminnan yhteistyöstä.

 http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf

3.1.4 Tuottavuus- ja tuloksellisuustyö

Uudistettu verkkopalvelu tarjoaa työpaikoille käytännönläheisiä kehittämisen malleja tuottavuuden, tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Palvelu tukee työpaikan johdon ja henkilöstön yhteistä kehittämistä.

 <http://www.tuottavuustyoy.fi/>

3.1.5 Esimies.info

Esimies.info-verkkosivusto tarjoaa hyödyllistä tietoa, vinkkejä ja valmennusta esimiehille verkossa. Sivustolla voit esimerkiksi punnita omassa esimiestyöskentelyssäsi onnistumista vertaamalla sitä valmentavan johtamisen periaatteisiin. Saatko sinä työyhteisössäsi ihmisten potentiaalin kukoistamaan ja kehittymään?

 <http://esimies.info/>

3.1.6 Parempi työelämä

Parempi työelämä -sivusto nostaa esille Suomen parhaiden työpaikkojen johtamiskäytänteitä, jolloin kyse ei useinkaan ole siitä mitä tehdään, vaan siitä, miten jokin asia tehdään. Tutustu parhaiden johtamiskäytäntöjen yhdeksään osa-alueeseen innostavien työpaikka-esimerkkien kautta:

 <http://www.parempityoelama.fi/parhaat-kaytannot/>

3.1.7 Työpaikka-tutka, Hyvä työ - Pidempi työura -hanke

Työpaikka-tutka on osallistava ja vuorovaikutteinen prosessimenetelmä, jonka avulla tunnistetaan ja priorisoidaan työhyvinvointia kehittävät toimenpiteet. Yritys-tutka perustuu Metal Age -menetelmään (Näsman ja Ilmarinen 1999).

 <http://www.tyohyvinvointi.info/tyopaikka-tutka>

3.1.8 Mielekäs muutos -opas ja opaskortit, Psyres-hanke

Mielekäs muutos -oppaan tarkoituksena on tarjota organisaatioiden johdolle, esimiehille, henkilöstöhallinnolle ja muille organisaatiomuutoksessa mukana oleville toimijoille, kuten työntekijöiden edustajille, ideoita siitä, kuinka organisaatiomuutos voidaan toteuttaa työntekijöiden kannalta mielekkäästi ja heidän hyvinvoinnistaan huolehtien.

 http://www.psyres.pl/zasoby/PSYRES_Opaskirja_2011.pdf

Opaskortti organisaatiomuutoksesta ja työntekijöiden hyvinvoinnista:

 http://www.psyres.pl/zasoby/PSYRES_Opaskortti1.pdf

Opaskortti työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseksi organisaatiomuutosten aikana:

 http://www.psyres.pl/zasoby/PSYRES_Opaskortti2.pdf

3.1.9 Kuntatyönantajien suositus

Kuntatyönantajien suosituksen tarkoituksena on kannustaa tukemaan ja kehittämään työhyvinvointia sekä antaa välineitä ja hyviä toimintamalleja. Suositus on suunnattu kuntien ja kuntayhtymien työnantajille, työntekijöille, luottamushenkilöille, työsuojeluhenkilöstölle sekä työterveyshuollon ja henkilöstön edustajille.

 <http://www.kt.fi/fi/sopimukset/tyoelaman-kehittaminen/.../tyohyvinvointisuositus.pdf>

3.1.10 Opas esimiestyöhön, Kuntoutussäätiö, PUNK-hanke

Punk-hankeen yhteydessä on koottu opas esimiestyöhön, Esimies työhyvinvointia rakentamassa (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011).

 http://www.kuntoutussaatio.fi/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf

3.1.11 Sosiaalisen pääoman kehittäminen, Kuntoutussäätiö

Jamit -hankkeessa on tuotettu opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseksi, Yhteisöllisyydellä menestykseen - opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen (Manka & Larjovuori 2013).

 http://www.kuntoutussaatio.fi/files/1149/Sosiaalinen_paaoma_opas.pdf

3.2 Tunnista kehittämiskohteet

3.2.1 Työhyvinvointikyselyt, Sykettätyöhön.fi

Sykettätyöhön.fi-palvelun tietoturvallisen Meidän tilat -osion Työhyvinvointiarviolla voi arvioida työhyvinvointia edistävien toimintatapojen tilaa. Työhyvinvointiarvion voi teettää myös henkilöstökyselynä. Sykettätyöhön.fi-palvelun tietopankista löytyvän kattavan ja lyhyen työhyvinvointikyselyn avulla voit kartoittaa henkilöstön tunnot työhyvinvoinnin kehittämistarpeista.

 <http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointikysely/Tyohyvinvointikysely.pdf>

Sivustolla on myös kysely työyhteisön keskusteluilmapiiirin kartoittamiseksi.

 http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyoyhteison-keskusteluilmapiiri-kysely/Tyoyhteison_keskusteluilmapiiri_kysely.pdf

Ilmapiiirikyselyn avulla voit kartoittaa henkilöstön viihtymistä ja hyvinvointia työssä.

 <http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/ilmapiiirkartoitus/Ilmapiiirkartoitus.pdf>

3.2.2 Kiva-kysely, Mediona

Medionan Kiva-kysely on helppo, nopea ja edullinen työkalu käyttää työhyvinvointia kehitettäessä. Vastausprosentti on yleensä korkea, koska lomakkeen täyttäminen vie vähän aikaa ja vastaajat pysyvät nimettöminä. Lomake voidaan täyttää joko verkossa tai paperiversiona.

 <http://www.mediona.fi/fin/Kiva-kyselykaavake.pdf>

3.2.3 Parempi työyhteisö (ParTy)[®] -kyselyprosessi, Työterveyslaitos

ParTy[®]-kyselyprosessi soveltuu työyhteisön tilan arviointiin, kehittämisen apuvälineeksi ja kehittämistyön tuloksellisuuden arviointiin. Kehittäminen etenee nykytilan arvioinnista konkreettisten kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. Nykytilan arvioinnissa voidaan käyttää Parempi Työ yhteisö -kyselyä (ParTy)[®], joka on Työterveyslaitoksella suunniteltu työväline.

 http://www.ttl.fi/fi/asiantuntijapalvelut/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/kyselypalvelut/

3.3 Varmista terveellinen ja turvallinen työympäristö

Varmista turvallinen ja terveellinen työympäristö selvittämällä, tunnistamalla, arvioimalla, poistamalla tai hallitsemalla haitta-, kuormitus- ja vaaratekijät. Työsuojelu- ja turvallisuustoiminta ovat tukenasi kehittämisessä. Työsuojeluorganisaation lisäksi Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueen työsuojelutarkastajilta saa neuvoa ja apua työsuojelun ja työturvallisuuden liittyvissä kysymyksissä.

 <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyoolot>

Vaarojen tunnistamisen ja arvioinnin tarkoituksena on, että kaikki mahdolliset vaara- ja haittatekijät selvitetään kattavasti, systemaattisesti ja ennakolta. Vaarojen arviointi on perusta työpaikan turvallisuus- ja työhyvinvointitoiminnan tarpeiden kartoittamiselle ja tavoitteiden luomiselle.

 http://www.ttk.fi/tyosuojelu/vaaratekijoiden_tunnistaminen_ja_riskien_arviointi

Tietoa työoloista, vaara- ja haittatekijöistä saa muun muassa Työsuojeluhallinnolta sekä Työterveyslaitokselta.

 http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/

3.3.1 Sairauspoissaolojen hallinta

Punk-hankkeen sähköinen palvelu on tarkoitettu työkykyasioiden työkaluksi. Oppaasta selviää puheeksioton, työhön paluun ja sairauspoissaoloseurannan periaatteet.

 <https://www.tyokyvintuki.fi/>

Työhyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen hallintaan ja seurantaan on monia hyviä käytäntöjä. Esimerkiksi varhaisen reagoinnin toimintamalli on kuvattu sivulla 58:

 <http://pre20090115.stm.fi/hl1223625103816/passthru.pdf>

EK:n opas työpaikoille sairauspoissaolojen hallinnan tueksi:

 http://pda.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2009/SPopas_yrityksille.pdf

JATS-hankkeen varhaisen reagoinnin työkirja pk-työpaikoille ja niiden työterveyshuolloille:

 http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=64939&name=DLFE-7311.pdf

Raportointiohje pk-työpaikkojen palkka- ja henkilöstöhallinnolle sairauspoissaoloista:

 http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=64939&name=DLFE-7310.pdf

3.3.2 Psykososiaalisten riskien hallinta, PRIMA-EF

Opaskirja käsittelee psykososiaalisten riskien hallintaa työpaikalla ja esittelee lyhyesti keskeisiä psykososiaalisten riskien hallinnan eurooppalaisia linjauksia (PRIMA-EF). PRIMA-EF:n tavoitteena on tarjota lähestymistapa, joka tukee menettelytapoja ja käytäntöjä kansallisella ja organisaatiotasolla Euroopan Unionissa. Yhtenäisen lähestymistavan tarvetta kuvaa EU-tutkimus, joka osoittaa työhön liittyvien psykososiaalisten riskien yleisyyden työntekijöiden terveyden uhkana ja sellaisten ongelmien kuten työperäisen stressin, työpaikkaväkivallan, kiusaamisen ja häirinnän lisääntyneen.

 http://www.who.int/occupational_health/publications/WHO%20booklet%20FIN.pdf

3.3.3 PRIMA-eT itseopiskelukurssi psykososiaalisten riskien hallintaan

PRIMA-eT on itseopiskelukurssi, jonka tavoitteena on lisätä työpaikan toimijoiden tietoisuutta psykososiaalisista riskeistä työssä ja hyvistä käytännöistä niiden hallinnassa. Kurssi sisältää kaikille yhteisiä tieto-osioita sekä eri toimijoille suunnattuja ohjeita ja neuvoja. Kurssi on mahdollista suorittaa suomeksi ja se vaatii rekisteröitymisen.

 <http://moodle.ispesl.it/primaet/login/index.php?lang=fi>

3.3.4 Nolla tapaturmaa -foorumi

Nolla tapaturmaa -foorumi on suomalaisten työpaikkojen muodostama verkosto. Foorumi kokoaa yhteen työturvallisuuden parantamiseen ja nolla tapaturmaa -ajattelun toteuttamiseen sitoutuneita työpaikkoja. Verkostoitumisen ansiosta jäsenet saavat käyttöönsä käytännön työkaluja ja tietoa toimintatapojensa uudistamiseksi. Foorumin avoin ilmapiiri kannustaa keskustelemaan ja vaihtamaan ideoita muiden työpaikkojen kanssa.

 <http://www.nollatapaturmaa-foorumi.fi/>

3.3.5 Turvallisuuskymppi turvallisuusjohtamisen arviointiin, Työturva

Julkaisu on tarkoitettu työpaikkojen omatoimiseen turvallisuusjohtamisen arviointiin. Kymmenen arviointialueen jokainen osa-alue sisältää teoriaosan (mitä asioita ao. kohdassa on tarkoitus tarkastella), käytännön esimerkin ja arviointikysymykset. Arviointitulos on joko parannettavalla, hyväksyttävällä tai erinomaisella tasolla. Hyväksyttävä taso saavutetaan, kun lainsäädännön minimi on täytetty. Arviointikohtiin kirjoitetaan muistiin oman työpaikan käytäntö, jonka perusteella kyseisen toiminnan arvosana on annettu. Turvallisuuskymppiä voi käyttää myös palvelutoimittajien (urakoitsijoiden) turvallisuustason arviointiin. Menetelmän omaksumiseksi suositellaan päivän mittaista koulutusta.

 <http://www.tyoturva.fi/files/871/tkymppilomakkeet.doc>

3.3.6 Arki-Arvi, Työturvallisuuskeskus

Arki-Arvi on työkalu pienen työpaikan työturvallisuus- ja työterveysriskien lähtötason kartoittamiseen. Työturvallisuus- ja työterveysriskin arvioinnilla tarkoitetaan työssä esiintyvien vaara- ja haittatekijöiden tunnistamista, vaarojen aiheuttamien riskien suuruuden määrittämistä ja riskien merkityksen arviointia sekä tarvittaessa päätöksiä toimenpiteistä riskien poistamiseksi ja hallitsemiseksi.

 <http://www.arkiarvi.fi/>


3.3.7 PK-yrityksen riskienhallinta, PK-RH

Sivustolla voi perehtyä pk-yrityksen riskienhallintaan, tehdä yrityksen riskianalyysit sekä etsiä ulkopuolista apua riskienhallinnan tueksi.

 <http://www.pk-rh.fi/>

3.3.8 Työturvallisuusilmapiirikyselylomake

Kyselylomakkeen tarkoitus on kartoittaa organisaation käsityksiä työturvallisuudesta.

 <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publikationer/spoergeskemaer/nosacq-50/~media/Spoergeskemaer/Nosacq-50/Language-versions/NOSACQ-50---Finnish-2012.pdf>

3.3.9 Ergonomian arviointi- ja kehittämismenetelmät

Ergonomian arviointi- ja kehittämismenetelmiä on koottu Työterveyslaitoksen sivulle.

 <http://www.ttl.fi/ergonomia/menetelmat/sivut/default.aspx>

3.3.10 Toisto-Repe havainnointi- ja haastattelumenetelmä

Toisto-Repe on havainnointi- ja haastattelumenetelmä, jolla voidaan nopeasti tunnistaa toistotyötä sisältävät työtehtävät ja vaarat työntekijän terveydelle. Toisto-Repe-oppaassa esitellään menetelmän sisältö, käytettävät arviointiperusteet sekä opastetaan havainnoimaan ja haastattelemaan. Siinä on myös tiivistetty arviointiohje ja lomake havainnointia ja haastattelua varten.

 <http://www.tyosuojelu.fi/upload/pglydl5p.pdf>

Opas on tarkoitettu ensisijaisesti työsuojelutarkastajille sekä työterveyshuolto- ja työsuojeluhenkilöstölle, jotka työssään arvioivat toistotyöhön liittyviä yläraajoihin kohdistuvia kuormitustekijöitä.

3.3.11 Työterveyslaitoksen työturvallisuuden edistämiskeinoja

Työturvallisuuden edistämiskeinoja on koottu Työterveyslaitoksen sivuille:

 http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tyoturvallisuuden_edistamiskeinoja/

TUTTAVA[®] ja Safety Check -menetelmillä arvioit, kehität ja ylläpidät turvallista työympäristöä. TR-tuoteperheestä löydät keinoja rakennustyön turvallisuuden hallintaan. SINET[®]-tuoteperheen avulla voit edistää työpaikkasi turvallisuusjohtamista ylläpitämällä tapaturmatilastoja ja käyttöturvallisuustiedotteita. Kauris-menetelmällä kehität työpaikkasi vaarautumista väkivaltariskeihin.

Työterveyslaitos järjestää kursseja tapaturmavaarojen tunnistamisesta ja turvallisen työympäristön kehittämisestä. Yleisten, kaikille avointen kurssien lisäksi tarjotaan yrityskoh- taista räätälöityä tilauskoulutusta.

 <https://koulutus.ttl.fi/Default.aspx?tabid=270&language=fi-FI&group=Ty%C3%B6turvallisuus%20ja%20riskien%20hallinta>

3.4 Ammatillisesti ja eettisesti yllpeää työskentelyä

Liikeidean, toiminta-ajatuksen ja perustehtävän toteuttamiseksi on tärkeää, että jokainen tietää oman työnsä päämäärät, missä on mukana. Tehtävän työn mielekkyyttä voidaan edistää varmistamalla, että työskentelyä ohjaavat merkitykselliset tavoitteet ja että työtä voi muokata yksilöllisesti. Esimerkiksi osaamista voidaan kehittää kunkin vahvuuksista ja työntekijän kiinnostuksen kohteita voidaan sovittaa yhteen yrityksen strategian kanssa. Mielekkyyttä voidaan tukea myös ylläpitämällä työntekijän aloitteellisuutta ja aktiivista osallistumista yrityksen kehittämiseen.

On tärkeää, että työyhteisössä muodostetaan yhteinen käsitys hyvästä työstä ja työpaikasta. Tähän lukuun on koottu työkaluja, joiden avulla voit kehittää työskentelytapoja mielekkyyttä tukeviksi. Organisaatiosi onnistumista työntekijän aloitteellisuuden tukemisessa voidaan seurata esimerkiksi sillä, kuinka moni työntekijöiden aloitteista tulee ratkaistuksi ja sujuvoittaa työn tekemistä.

3.4.1 Pieni kirja meistä, Valtiokonttorin Kaiku-työhyvinvointipalvelut

Pieni kirja meistä -opas tarjoaa työkaluja ryhmän yhteistyön kehittämiseksi. Se keskittyy työyhteisöissä olevien kykyjen ja voimavarojen kehittämiseen yhteisen päämäärän edistämiseksi. Opas ohjaa, miten työyhteisössä voi herättää, luoda ja vahvistaa ryhmässä piileviä voimavaroja ja miten kyetä nivomaan niitä riittävän yhtenäiseksi energiaksi. Opas on kirjoitettu erityisesti valtioyhteisön esimiesten ja kehittäjien työn tueksi ja työryhmille, joilla on yhteinen haaste ja tarve kehittyä. Kirja tarjoaa apua uusien työryhmien muodostamiseen ja muotoutumiseen muutosjohtamisen haasteissa.

 <http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7BB057EA4E-0D2C-4A80-A7BC-CE03E0EB5D47%7D/75916>

3.4.2 KehitysPlus-menetelmä, VTT

KehitysPlus parantaa erityisesti pk-yritysten kehitystoiminnan edellytyksiä ja edistää henkilöstöä osallistavaa, vuorovaikutteista kehittämistä. KehitysPlus-analyysit on tarkoitettu työvälineiksi, kun pohditaan ja arvioidaan oman työpaikan kehittämistoimintaa kokonaisuudessaan. Analyysin tuloksena saa koosteen kehittämistoiminnan vahvuuksista ja heikkouksista. Työvälineen avulla voi perustaa analyysiprojektin, kerätä palautteen henkilöiltä, joita asia koskee, sekä analysoida ja raportoida tulokset valmiina pdf-raporttina.

 http://www.vtt.fi/proj/kehitysplus/kehitysplus_menetelma.jsp


 http://www.vtt.fi/files/projects/kehitysplus/kehitysplus_ohjeismateriaali.ppt#268,15,KehitysPlus-asiiantuntijat

 http://www.vtt.fi/files/projects/kehitysplus/kehitysplus_tyokirja.pdf

3.4.3 Investors in people-malli, Kuntatyönantajat, Laatukeskus

Investors in People (IIP) on Englannissa kehitetty standardi ja kehittämismalli. Sen tarkoitus on auttaa organisaatioita saavuttamaan tavoitteensa ja menestymään. Kehittämismallin perusajatuksena on henkilöstön osaamisen jatkuva kehittäminen. IIP on tehokas ja käytännönläheinen työkalu henkilöstön osaamisen, taitojen ja hyvinvoinnin jatkuvaan parantamiseen. Se tarjoaa myös kehiksen johdon ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan ja osaamisen johtamiseen. Laatukeskus organisoii toimintamallia Suomessa.

 <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/tyoelaman-kehittaminen/hr/arviointi/iip/Sivut/default.aspx>

 http://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/03_Valtion_tyomarkkinalaitos/04_Tyoelamankehittaminen/Investors_in_People_kehittamismallin_esittely_Petri_Lumijaervi.pdf

3.4.4 Onnistu osaamisen uudistajana -opas, Työterveyslaitos

Onnistu osaamisen uudistajana -opas sisältää arviointimallin, jonka avulla voit arvioida yrityksessäsi käytössä olevia osaamisen ja urien kehittämistapoja käytännönläheisesti. Arviointimalli auttaa vastaamaan kysymykseen, missä kehityspolun vaiheessa yrityksesi on menossa. Lisäksi se auttaa määrittämään seuraavan kehitystavoitteen sekä miten siihen päästään.

 http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyouran_uurtaja/Documents/onnistu_osaamisen_uudistajana.pdf

3.4.5 Työn imu –polku, Työterveyslaitos

Työn imu -polku on Työterveyslaitoksen palvelu työyhteisön kehittämiseksi. Siinä huomio kiinnitetään siihen, mikä työntekijässä ja työyhteisössä on toimivaa, vahvaa ja mahdollista sekä myönteisiin kokemuksiin ja toimintatapoihin.

Lisäksi prosessissa vahvistetaan myönteisiä asioita työyhteisössä, ratkotaan epäkohtia rakentavasti, saadaan vahvuutta toimia kuormittavissakin tilanteissa niin, että työ sujuu ja hyvinvointi toteutuu sekä tuetaan työn merkityksellisiä tavoitteita.

 http://www.ttl.fi/fi/asiantuntijapalvelut/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyon_imu_-_polku/Sivut/default.aspx

3.4.6 Työuran uurtaja® -ryhmämenetelmä, Työterveyslaitos

Työuran uurtaja® -ryhmämenetelmä edistää työntekijöiden ja esimiesten urahallintaa, osaamista ja hyvinvointia. Se valmistaa työyhteisöjä kohtaamaan työelämän muutostilanteita ja lisää työyhteisöjen vuorovaikutteista työtettä. Ryhmämenetelmä voidaan kohdentaa koko henkilöstölle tai erilaisille ryhmille muutos- ja työtilanteiden, iän tai organisaatioaseman mukaan.

 http://www.ttl.fi/fi/asiantuntijapalvelut/tyoura/tyouran_uurtaja/sivut/default.aspx

3.4.7 Oppivan organisaation malli, Educa-Instituutti Oy

Osaamisen kehittämisessä voidaan hyödyntää oppivan organisaation mallia. Lue lisää oppivasta organisaatiosta Educa-Instituutti Oy:n koulutusmateriaalista:

 ftp://ftpmirror.your.org/pub/wikimedia/images/wikiversity/fi/2/24/Hatonen2_08102007.pdf

3.4.8 Hyvän työn puu, Varma


Työeläkeyhtiö Varma kerää Hyvän työn puun lehdille ajatuksia Hyvästä työstä. Voit tukea Hyvää työtä lukemalla ja kasvattamalla puuta omilla ajatuksillasi.

 <http://www.hyvaatyota.fi>

3.5 Esimerkkejä työpaikoilta ja palvelutarjoajilta

Tosiasioita työelämästä, Talouselämä & Fakta

Heidi Hammarsten pyytää arvioimaan Tosiasioita työelämästä -verkkokirjoituksessaan työyhteisön psykologisen pääoman määrää: muistuttaako se kooltaan jalkapalloa vai marmorikuulaa. Lue psykologisen pääoman kehittämistyöstä:

 http://www.talouselama.fi/tyoelama/tosiasioita_tyoelamasta/onko+yhteisosi+psykologinen+paaoma+jalkapallo+vai+marmorikuula/a2134884

Kulttuuristrategia, Asta Rossi

Asta Rossi nostaa Kulttuuristrategia-kirjassaan (2012) esille onnistuneita esimerkkejä muun muassa siitä, kuinka työn merkityksellisyyttä voidaan lisätä ulottamalla ydinliiketoiminnan tavoitteita ympäröivään yhteiskuntaa esimerkiksi vapaaehtoistyön avulla. Tutustu kirjan lukijakommentteihin:

 <http://kulttuuristrategia.fi/lukijakommentit/>

Eettinen kuormitus, Työhyvinvointifoorumi ja Metropolia

Työhyvinvointifoorumin seminaarissa 29.–30.9.2009 Helsingissä pohdittiin ensi kertaa laajalla joukolla työn eettistä kuormittavuutta.

 http://www.parhaatkaytannot.fi/thf_eettinenkuorma/

Humap Suomi, Uudistava työhyvinvointiohjelma

Pelastusallalla fyysisen kunnon merkitys työlle on selkeä ja työkyvyn ylläpitämisen kulttuuri nivoutuu turvallisiin työtapoihin. Yhteinen liikkuminen muutaman tunnin ajan viikossa työajalla on tärkeimmän työvälineen eli kehon huoltoa. Niinpä Pelastuskoulun henkilöstön työhyvinvointitapahtumissa on ollut tapana liikkua ja virkistyä. Humapin valmentajan kanssa käytyjen keskustelujen innostamana Helsingin Pelastuskoulussa päätettiin tarkastella työhyvinvointia laajemmin ja laatia yhdessä henkilöstön kanssa työhyvinvointiohjelma. Keskeisiksi kehittämisen painopisteiksi sovittiin toimenkuvien, työnjaon, vastuullisuuden ja vuorovaikutustapojen tarkastelu, yhdessäoloresurssien vahvistaminen sekä jokaisen omien voimavarojen tukeminen. Työhyvinvointivalmennus koostui työhyvinvointiohjelman strategisen suunnittelun tukemisesta, yhteisöllisistä työhyvinvointipäivistä, porukan omista kuukausittaisista työhyvinvointitapahtumista sekä yksilöllisestä voimavara-seurannasta.

 <http://www.humap.com/tyohyvinvointi/uudistava-tyohyvinvointiohjelma/uudistavaa-tyohyvinvointia-pelastuskoulussa/>

Balentor Oy, Kulttuurimuutos ja johdon kehittämisohjelmat

Moventaksen henkilöstöjohtajan Maarit Herrasen mukaan johtamisen näkökulmasta on tärkeä ymmärtää, mitä oma käyttäytyminen saa aikaan toisissa ihmisissä. – Inspiroitko vai latistatko, kysyy Balentorin valmentaja Laakkonen.

 <http://www.balentor.fi/moventas/>

HRM Partners, Valmentava johtajuus

Valmentava johtajuus vaatii harjoittelua. GlaxoSmithKlinen esimiehet tutustuivat valmentavaan johtajuuteen HRM Partnersin ryhmäcoachingin avulla.

 <http://www.hrmpartners.fi/referenssit/johtamisen-kehittaminen-ja-coaching.html>

Innosafe, Huolenpito henkilöstöstä

Juhani Tarkkonen kertoo työhyvinvoinnin johtamisen hyötyvaikutusten näkyvän erityisesti niissä yrityksissä, joissa toimitusjohtajasta alkaen yhtenä johtotähtenä on huolenpito henkilöstöstä. Henkilöstöön kohdistuvan arvostuksen ja huolenpidon tuleekin olla niin johdonmukaista, että se ei jätä arvailujen varaa. Lue Tarkkosen esimerkistä lisää Kehittyvä elintarvike -lehden sivuilta.

 <http://kehittyvaelintarvike.fi/teemajutut/22-henkiloston-tyohyvinvointi-strateginen-kysymys-elintarvikealalle>

Psykon Oy

Mikael Nederström Psykon Oy:stä kysyy, kumpi on tärkeämpää yritykselle, työntekijän tuottavuus vai työhyvinvointi.

 <http://www.psykon.fi/fi/blogi/tuottavuus-vai-tyohyvinvointi>

Kehityshyppy Oy, CoCreative Process TM

Kehityshyppy Oy on kehittänyt CoCreative -menetelmän työyhteisön toimintakulttuuria uudistamaan.

 http://www.kehityshyppy.fi/sites/www.kehityshyppy.fi/files/CCP_Kehityshyppy_ja_Arinna.pdf

Palaverien tuloksellisuus, Humap Suomi

Dialogue Team mittaa ryhmien ja tiimien vuorovaikutuksen laatua palavereissa. Asiantuntijakulttuuri ilmeni kysymyksien ja uteliaisuuden vähyytenä, ja ratkaisu ongelmaan löydettiin dialogista.

 <http://www.humap.com/dialogue-team/johtoryhman-keskustelukulttuuria-kehittamassa/>

Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET)

Johtamisen erikoisammattitutkinnon keskeisenä ajatuksena on, että johtaminen on kokonaisvaltaista toimintaa, jossa toiminnan ja ihmisten johtaminen sekä oman johtajuuden kehittäminen muodostavat kokonaisuuden. Toimintaa suunnitellaan, johdetaan ja arvioidaan tavoitteellisesti ja vuorovaikutuksessa muiden toimijoiden ja tahojen kanssa. Johtaminen edellyttää vastualueen kokonaisvaltaista arviointia, toiminnan suunnittelua ja johtamista organisaatiossa valitun strategian pohjalta, muutostarpeiden ja kehittämiskohteiden tunnistamista sekä kehittämistoimenpiteiden toteuttamista. Muutoksen johtaminen kuuluu osana jokaisen johtajan työhön ja osaamiseen. Oleellinen osa johtamista on vastualueella toimivien henkilöiden ja tahojen motivointi ja sitouttaminen toimintaan.

 http://www.oph.fi/download/133521_Johtamisen_eat_2011.PDF

Management Institute of Finland

Management Institute of Finland (MIF) on työyhteisöjen kehittäjä. MIF yhdistää Fintran osaamisen kansainvälisessä liiketoiminnassa, Inforin viestinnässä ja Johtamistaidon Opisto JTO:n johtamisessa. Palvelut on tarkoitettu organisaatioiden ylimmälle johdolle, esimiehille, assistenteille sekä asiantuntijoille, erityisesti viestinnän, HR:n ja kansainvälisen kaupan ammattilaisille. Palveluja tarjotaan yrityksille, julkiselle sektorille ja järjestöille.

 <http://www.mif.fi/>

Esimerkkejä alueesi palvelutarjoajista

HELSINKI
3T RATKAISUT OY
Aalto yliopisto, TKK:n täydennyskoulutusyksikkö
Aalto-yliopiston Pienyrityskeskus
Aktiivi-Instituutti
Bureau Veritas Finland
Envimetria Oy
Environ Corporation Finland Oy
ENW Management Oy
FCG Finnish Consulting Group
Golder Associates
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Halton Oy
HB Sisäilmatutkimus
Helimäki akustikot
Helsingin Yliopisto, Palmenia
HENRY Ry
Humap Oy
InsinööriStudio
Insinööritoimisto Akukon Oy
Insinööritoimisto AX-LVI Oy

Insinööritoimisto RaComp
Inspecta
ISS Proko Oy
Jorma Rinta Oy
Kuntoutussäätiö
Metropolia ammattikorkeakoulu
MIF
MKC Finland Oy
Promethor Oy
R3 Palvelut
Raksystems
Ramboll Oy
Rastor
Roltex Oy
SGS Inspection Services
SiiSec
Sisäilmainsinöörit
Skandinaavinen Työympäristö
Suojalaite Oy
Suomen Sisäilmakeskus
Suomen Sisäilmaston Mittauspalvelu
Suomen Talokeskus

Tapaturva
Verme - vertaisryhmämentorointi
YritysAkatemia

KUOPIO
Aducate
Chemical Safety Centre Oy
Envimetria Oy
ENW Management Oy
Insinööritsto Savon Controlteam Oy
ISS Proko Oy
Itä-Suomen yliopisto
Kuopion Kiinteistötekniikka Oy
Mikrobioni Oy
Raksystem Anticimex Insinööritsto Oy
Sakky, Savon ammatti- ja aikuisopisto
Savonia ammattikorkeakoulu
Suomen Sisäilmakeskus Oy
Symo Oy

LAPPEENRANTA
Aducate
Golder Associates
Halton/Indoorium Oy
Insinööri Studio Oy
ISS-Palvelut
Itä-Suomen Yliopisto
Kausala
KR-Safetek
Mikkelin ammattikorkeakoulu
Ramboll Finland Oy
Saimaan ammattikorkeakoulu
Vahanan-yhtiöt

OULU
EDE
Elbit Oy
Instaro
Ositum Oy
Oulun ammattiopisto
Oulun yliopisto
Pohto
Talotutkimus Kairitek Oy
Tehoinssit Oy

TAMPERE
AX-Suunnittelu
CreatEnergy Ltd
Educode Oy
FCG Finnish Consulting Group

Finvenit Oy
Helimäki akustikot
Humap Oy
i 4 M Consulting Oy Ab
ISS Proko Oy
Jyväskylän yliopisto
Jyväskylä Business Arena
K-S Kitape Oy
Nois-El Oy Ab
Pohto
Porin Asbesti-, Siivous- ja Rakennus-
palvelu Oy
Porin yliopistokeskus
Raksystem Anticimex
Ramboll Finland Oy
Safety Futures ky
Satakuivaus Oy
Sedu Aikuiskoulutus
Synergos
Tampereen aikuiskoulutuskeskus
Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampereen yliopisto
Tehokuivaus Oy
Ympäristötutkimuskeskus Ambiotica

TURKU
Arkkitehtitoimisto Alpo Halme Oy
Asbestikartoitus Oy
DNV Certification Oy Ab
Excenta
Humap Oy
Insinööritoimisto Akukon Oy
Insinööritoimisto Heikki Helimäki Oy
Insinööritoimisto Timo Aali
ISS Proko Oy
Kuntotarkastajat
Promethor Oy
Rakennusurakointi A.Lehtonen
Raksystem Anticimex
Ramboll Oy
RTC Vahanan Turku Oy
SafeHelp Oy Finland
Suomen Kelitieto Oy
Tulityö- ja työturv.koulutus Kalle Han-
komäki Oy
Turun ammatti-instituutti
Turun Asbest Control Oy
Turun Sammutinhuolto Oy
Turun yliopisto
Wet-Wex Oy

4 OMIEN VOIMAVAROJEN KÄYTTÖ JA KOHDENTAMINEN

Menestyvässä organisaatiossa voi tehdä omien voimavarojensa käyttöä ja kohdentamista koskevia ratkaisuja. Tämä vaatii luottamusta työntekijän kykyyn säädellä omia voimavaroja, jolloin on tärkeää kiinnittää huomiota yksilöllisiin sekä yhteisöllisiin tarpeisiin ja niiden muutoksiin. Työnantajan tulee asettaa terveelliselle ja turvalliselle työskentelylle rajat sekä tukea näiden toteutumista. Työyhteisössä voidaan myös lisätä työntekijöiden kykyä tunnistaa tekijöitä, jotka luovat ja estävät omaa työhyvinvointia, sekä tukea myönteistä ja realistista ajattelua.

4.1 Työntekijän kykyjen lisääminen

Näiden työkalujen avulla työntekijä voi lisätä kykyään tunnistaa, mikä luo ja estää omaa työhyvinvointia. Vastaaja voi hyödyntää henkilökohtaisia tuloksia esimerkiksi kehityskeskusteluissa tai ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon.

4.1.1 Yksilö-tutka, Hyvä työ - Pidempi työura -hanke, Juhani Ilmarinen Consulting Oy

Hyvä työ – Pidempi työura -hankkeen sähköisen työhyvinvointikyselyn avulla voi kartoittaa omaa työhyvinvoinnin tilannetta ja oleellisia kehityskohteita.

 <http://www.tyohyvinvointi.info/yksilotutka>

 <http://www.tyohyvinvointi.info>

4.1.2 Minun työhyvinvointini, Sykettä työhön

Työturvallisuuskeskuksen Minun työhyvinvointini -kysymysten avulla voi arvioida ja tunnistaa tekijöitä, jotka luovat ja estävät omaa työhyvinvointia.

 <http://sykettatyohon.fi/fi/teemat/minun-tyohyvinvointini>

4.1.3 Työkykyindeksi, Duunitalkoot

Työterveyslaitoksen tuottaman Duunitalkoot sivuston Työkykyindeksin avulla voi arvioida oman työkyvyn tilannetta. Nosta toiveesi puheeksi esimerkiksi esimiehen, työtoverin, työterveyslääkärin, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen kanssa.

 http://www.ttl.fi/duunitalkoot/mina_5_1.html

4.1.4 Evita-peili

Evita-peili on työkirja, joka auttaa tarkastelemaan omaa työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Työkirja tarjoaa mahdollisuuden pysähtyä hetkeksi ja kuunnella omia toiveita, tunteita ja odotuksia.

 <https://www.varma.fi/fi/PdfDocuments/Anonymous/Julkaisut/tyohyvinvointi/EvitaPeiliTyokirja.pdf>


4.1.5 Elän täydesti! Arjen teoilla - arjessa kuntoon -opas, Yrittäjäyhdistysyrittäjän työhyvinvointia edistämässä

Elän täydesti! -opas antaa ajatuksia ja ideoita, miten yrittäjäyhdistys voi tukea jäsenistönä hyvinvointia. Opas antaa vinkkejä ja ajatuksia, kuinka ryhtyisit tuumasta toimeen yksin tai yhdessä - perheen, ystävien ja yrittäjäyhdistyksen porukan kesken. Hyvinvoiva yrittäjä tekee tulosta!

 http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Elan_taydesti.pdf

4.1.6 Pieni kirja minusta, Valtiokonttorin Kaiku-työhyvinvointipalvelut

Pieni kirja minusta -opas auttaa johdattamaan oman kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin äärelle.

 <http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7BC4519DDE-D6E3-4699-8595-84EDB0AC7067%7D/69541>

4.1.7 Myönteinen ajattelu

Jatkojohto.com-blogissa Tuomi Kariniemi nostaa esille positiivisia tunteita ja ajattelun laatua. Blogi tarjoaa muun muassa linkin Positivity Ratio-testiin, jolla voi arvioida päivittäisten positiivisten tunteiden suhdetta negatiivisiin tunteisiin.

 <http://jatkojohto.com/>

Suomen Mielenterveysseuran Vahvistamo sivusto rohkaisee viljelemään myönteisiä tunteita ihmisen tietoisena valintana. Lue lisää rakentavien tunteiden ja ajatusten viljelystä:

 http://www.vahvistamo.fi/vahvistamo/tunteet/myonteiset_ja_kielteiset_tunteet/myonteisten_tunteiden_viljely/

4.1.8 Yksilön ja työyhteisön muuttuvat tarpeet

Työurien vahvistamiseksi tarvitaan erilaisia työn ja työuran joustoja sekä yksilöiden että työnantajien näkökulmasta. Joustokäytännöt voivat olla esimerkiksi mahdollisuuksia säädellä työkuormitusta, työaikoja tai työn tekemisen paikkaa yksilön tarpeisiin, kykyihin,

terveydentilaan tai elämäntilanteeseen sekä työpaikan toiminnan vaatimuksiin paremmin sopivaksi. Käytäntöjä ovat esim.

- työtehtävien muutokset ja työn uudelleenorganisointi
- joustavat työaikatarkaisut (esim. työaikalukumat, työaikapankki, osa-aikatyö)
- työaikajärjestelyiden (esim. vuorotyön) organisointi
- perhevapaat
- opintovapaat sekä
- joustavat eläkeratkaisut.

Koko organisaation yhteistä sopimista tarvitaan siinä, millaiset työjoustokäytännöt ovat mahdollisia organisaation toiminnan rajoissa. Haasteena on saada sovittua niistä ilman että se aiheuttaa toiminnan häiriöitä, kateutta tai epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia työyhteisön sisällä. Esimiehen ja organisaation strategian vastuulla on, miten joustot ja työnjako saadaan käytännössä toteutettua.

On tarpeen kehittää sekä levittää työpaikoille käytäntöjä ja foorumeita, joissa henkilöstö saa vaikutusmahdollisuuksia omaa työtä koskevien asioiden päätöksentekoon ja suunnitteluun. Mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua päätöksentekoprosessiin voi monesti olla merkittävämpää kuin lopullinen toteutunut jouston mahdollisuus. (Duunitalkoot, joustava työ) Lue lisää menetelmistä, joita voit hyödyntää kehittämistyössä joustavaan työhön:

 http://www.ttl.fi/duunitalkoot/kehittajat_s1.html

Sivuilta löytyy muun muassa tietoa työturvallisuuslaista, työkuormituksen säätelyn keinoista, kuormituksen arvioinnin menetelmiä, työaikajoustojen toteutuksia ja suositukset terveellisestä vuorotyöstä. Ajatuksia työn yksilöllisestä muokkaamisesta:

 http://unelmahautomo.blogspot.fi/2011_05_01_archive.html

 <http://www.taloussanomat.fi/ihmiset/2012/05/07/nain-kestat-tyota-jota-inhoat/201228653/12>

4.1.9 Vammoista viis – tärkeintä on osaaminen -opas, TEM

Julkaisu antaa tietoa yksityisen sektorin työnantajille vammaisten, osatyökykyisten ja vajaakuntoisten työllistämisen edellytyksistä ja käytettävissä olevista tukimuodoista. Työnantajia halutaan samalla kannustaa laajentamaan rekrytointipohjaansa ja palkkaamaan osaavia työntekijöitä – riippumatta heidän mahdollisista vammoistaan, sairauksistaan tai muista fyysisistä ominaisuuksistaan.

 <http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/173585/Vammoista+viis+final+FI.pdf>

Vammoista viis -oppaan tiedot ovat TE-toimiston palvelujen osalta vanhentuneet. Oppaasta tehdään mahdollisesti uusi versio Osatyökykyisten työllistymisen edistäminen -hankkeessa.

4.2 Terveelliset ja turvalliset rajat

On tärkeää, että organisaatio asettaa ja noudattaa turvallisia ja terveellisiä rajoja. Oheen on nostettu työkaluja, malleja ja palvelutarjoajia, joilla voit tukea työpaikkasi turvallisten ja terveellisten rajojen kehittämistyötä.

4.2.1 Terveelliset työajat

Työhyvinvointifoorumin Työaika ja työterveys -esite ohjeistaa terveellisiin ja turvallisiin työaikoihin.

 http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2842823&name=DLFE-15416.pdf

Tietoa suosituksista työvuorojen suunnitteluun ja esimerkeistä hyviin työaika ratkaisuihin:

 http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyo aika/esimerkkeja_hyvista_tyoaika ratkaisusta/sivut/default.aspx

4.2.2 Työkyvyn varhainen tukeminen, HARAVA

HARAVA-toimintamalli on tehty johdon, esimiesten ja työntekijöiden työvälineeksi, jonka avulla voidaan havaita työyhteisön hyvinvointia uhkaavia tekijöitä mahdollisimman varhain, ottaa niitä puheeksi ja ryhtyä toimenpiteisiin riittävän ajoissa. (Keva)

 http://www.pkssk.fi/c/document_library/get_file?uuid=d202e1bb-292b-4de2-996a-53ec62e23cae&groupId=14730/

Lisää aktiivisen tuen mallista Työturvallisuuskeskuksen julkaisusta:

 http://www.ttk.fi/files/2257/Aktiivinen_tuki.pdf

4.2.3 Liikuntapiirakka, UKK-instituutti

Liikuntapiirakka auttaa hahmottamaan viikoittaisen liikunnan tarvetta ja suositusta.

 http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/61-uusi_liikuntapiirakka.pdf

Täytettävä liikuntapiirakka:

 http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/66-Liikuntapiirakka_tyhja_mv.pdf

 http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/68-tayttoohje_uusi_liikuntapiirakka_0909.pdf

4.2.4 Päihdeohjelmaopas - malli päihdeohjelman tekemiseen työpaikalla

Päihdeohjelma on ohjeistus, jonka avulla työpaikalla voidaan ennaltaehkäistä ja hallita päihdehaittoja sekä vähentää päihteiden riskikäytöstä aiheutuvia kustannuksia työpaikalle ja terveyshaittoja yksilölle.

 http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/paihdeohjelman_malliteksti.rtf

4.2.5 Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla -julkaisu

Epäasiallinen kohtelu työpaikalla on yleisen hyvän tavan vastaista käyttäytymistä toista kohtaan. Pahimmillaan se voi johtaa työntekijän terveyden vaarantumiseen. Oppaan tarkoituksena on ohjata työpaikkoja omien pelisääntöjen laatimiseen ja nopeaan ongelmatilanteisiin tarttumiseen. Pelisääntöjen noudattaminen ehkäisee epäasiallista kohtelua ja niihin puuttumista.

 http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2010/05/TSO_42.pdf

4.2.6 Toimintamalli kiusaamistilanteeseen


Selvityksessä tarjotaan keinoja ja malleja kiusaamistilanteiden selvittämiseksi.

 <http://osha.europa.eu/fi/publications/factsheets/23>

 http://www.ttk.fi/files/1611/Toimintamalleja_kiusaamistilanteisiin_tyopaikoille_TJSopintokeskus_2008.pdf

4.2.7 Tilaa taiten - Työterveyshuoltopalvelujen hankintaopas

Työterveyshuolto on terveyden ja työn asiantuntija, joka työpaikkojen kanssa yhteistyössä huolehtii työturvallisuudesta ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisestä. Työnantajan ja yrittäjän on hankittava työterveyshuoltopalvelut, jotka sisällöltään ja laajuudeltaan täyttävät lain vaatimukset. Tilaa taiten -oppaassa käydään läpi työterveyspalveluiden hankintamenettelyn vaiheet ja Kelan korvausperiaatteet. Opas auttaa tekemään tarjouspyyntöjä työterveyshuoltopalvelujen tuottajille ja vertailemaan saatuja tarjouksia keskenään. Mikäli työnantaja haluaa tarjota henkilöstölleen yleislääkäritasoisista sairaanhoitoa ja muuta terveydenhoitoa, opas ohjaa hankkimaan sellaisia palveluja, joilla on todettu olevan merkitystä terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisessä ja edistämisessä samoin kuin työkyvyttömyyden ehkäisyssä.

 <https://verkkokauppa.ttl.fi/Default.aspx?tabid=205&&Type=productinfo&ItemID=622&language=fi-FI>

4.3 Yhteinen käsitys hyvästä käytöksestä

4.3.1 Hyvä käytös sallittu -opas, Työturvallisuuskeskus

Opas tarjoaa ohjeita työpaikoille epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi, tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi.

 http://www.ttk.fi/files/1636/Hyva_kaytos_sallittu.pdf

4.3.2 Hyvän käytöksen opas, Oulun kaupunki

Oulun kaupunki on koonnut ohjeet, joiden tarkoituksena on antaa käytännönläheisiä neuvoja työntekijöille ja esimiehille siitä, kuinka ottaa puheeksi työn tekoa vaikeuttavat asiat ja löytää ongelmiin toimiva ratkaisu. Tavoitteena on edistää hyvää käytöstä sekä puuttua tuleviin ongelmiin varhain. Esimiesten on hyvä ottaa puheeksi se, miten työpaikalla toimitaan ja käyttäydytään sekä millaisia yhteisesti sovittuja pelisääntöjä noudatetaan.

 http://www.ouka.fi/c/document_library/get_file?uuid=758835ca-e622-455d-a1be-6e4ef7fa708e&groupId=488297

4.3.3 Pikatesti omiin alaistaitoihin, Sykettätyöhön.fi

Hyvään käytökseen työyhteisössä kuuluvat alaistaidot. Omia alaistaitojasi voit testata oheisesta Sykettätyöhön.fi -linkistä.

 http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/alaistaitojen-pikatesti/Alaistaitojen_pikatesti.pdf

4.4 Esimerkkejä työpaikoilta ja palvelutarjoajilta

Aktiivisen Työpaikan Sertifikaatti, Valo ja liikunnan aluejärjestöt

Valo, Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry, ja liikunnan aluejärjestöt tarjoavat työkalun henkilöstöliikunnan arviointiin ja kehittämiseen. Sertifiointiprosessin tärkeimpänä tavoitteena on antaa osallistuville työpaikoille palautetta liikunta-ohjelman eri osa-alueista

Itsearviointikyselyyn osallistunut työpaikka saa arvion henkilöstöliikunnan nykytilasta sekä ohjeita ja suosituksia liikunta- ja hyvinvointiohjelman kehittämiseksi. Hyödyntämällä sertifikaatin tulokset ja ke hitysehdotukset organisaatio pystyy edistämään entistä tehokkaammin henkilöstönsä terveyttä edistävää liikuntaa osana työhyvinvointitoimintaa. Organisaatiolle myönnetään kirjallinen sertifikaatti tunnustukseksi hyvin hoidetusta henkilöstöliikunnasta, jos se täyttää sertifikaatin vaatimukset.

 <http://www.aktiivisentyopaikansertifikaatti.fi/>

Monimuotoinen työyhteisö on rikkaus, Takaisintoimeen.fi

Jos kaikki olisivat samasta muotista veistettyjä, jäätäisiin vaille monia uusia ideoita ja näkökulmia, kuvailee AbbVie Oy:n henkilöstöpäällikkö Reeta Heino monimuotoisuuden merkitystä yrityksille. Lue AbbVie Oy:n kokemuksista osatyökykyisen palkkaamisesta:

 <http://www.takaisintoimeen.fi/artikkeli?id=21598224>

Takaisin toimeen -hankkeen tavoitteena on edistää pitkäaikaissairaiden ihmisten työssäkäyntiä ja poistaa työhön palaamisen esteitä. Hankkeen internet-sivusto kokoaa tietoa eri lähteistä muun muassa seuraavista aiheista:

- kertomuksia työssä jaksamisesta ja työhön paluusta - positiivisella asenteella
- tietoa sairastamiseen ja työelämään liittyvistä etuuksista ja niiden hakemisesta
- kootusti linkkejä muun muassa eläkkeeseen, sosiaaliturvaan ja verotukseen liittyen.


Tietoa on koottu työnhakijoille, työssäkäyville sekä työnantajille. Jos et löydä etsimääsi tietoa, voit lähettää kysymyksen sivuston Kysy - me vastaamme osion kautta.

 www.takaisintoimeen.fi

Smartum Oy

Diacor terveyspalveluiden toimitusjohtajan Anni Vepsäläisen mukaan työhyvinvoinnin toimenpiteissä on tärkeää pohtia kustannusten ja hyötyjen suhdetta. Hänen mukaansa edistykselliset yritykset rakentavat pitkän tähtäimen suunnitelmia työhyvinvoinnin ja siihen liittyvän kulttuurin kehittämiseksi. Yritykset sitovat myös työhyvinvoinnin tiukasti

strategiaansa. Lue vinkkejä ja kokemuksia henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastusten tukemisen järjestämisestä Smartum Oy sivuilta sekä Annin kokemuksista:

 <http://www.smartum.fi/content/fi/11501/35864976/%E2%80%A2%20Diacor.html>

Luovia työhyvinvointipalveluita

Keski-Suomen liiton sivuille on koottu luovia työhyvinvointipalveluita. Näissä voidaan hyödyntää muun muassa laulua, tanssia ja näyttelemistä.

 http://www.keskisuomi.fi/tyoniloa/luovia_tyohyvinvointipalveluja

ForCARE-työhyvinvointimalli, Firstbeat Technologies Oy

Fortum kehittää työhyvinvoinnin toimintamalleja pilottikokeiluilla. Varma tukee kehittämistyötä. Tavoitteena on löytää koko henkilöstön käyttöön toimivia ja tehokkaita tapoja suunnitelmalliseen ja pitkäaikaiseen työhyvinvoinnin edistämiseen. ForCARE-työhyvinvointimalli kattaa toiminnan, jolla Fortum tukee työntekijöidensä hyvinvointia. Tavoitteisiin kuuluu työkyvyn, työturvallisuuden ja työyhteisön tukeminen koko työuran ajan.

 <http://www.firstbeat.fi/preview/fi/uutiset/artikkelit/hyvinvoinnin-kulmakivet-esille-analyysilla>

Aino Health Management Oy

Stora Enso halusi miettiä uusia keinoja terveysjohtamiseen sekä tukea ja ylläpitää henkilöstön työkykyä. Suuryritys piti tärkeimpänä ennenaikaisiin työkyvyttömyyseläkkeisiin vaikuttamista ja sairauspoissaolojen vähentämistä. Yhteistyössä henkilöstöhallinnon kanssa kartoitettiin aluksi terveysjohtamisella saavutettavissa olevista säästöistä sekä silloisten toimintamallien vuotokohtia. Kehittämistyöllä terveysjohtaminen on saatu osaksi Stora Enson päivittäistä toimintaa ja terveystalouteen liittyvät tulokset ovat parantuneet merkittävästi. Samalla yritys on saanut työterveyshuollon toiminnan läpinäkyväksi ja organisatiossaan johdettavaksi.

 <http://www.ainohealth.com/tulokset/storaenso>

Tule-KUNTOMITTA, UKK-instituutti

Tietoa liikunnan lisäämisen merkityksestä on nykyisin runsaasti saatavilla, mutta tieto ja kehotukset eivät yksin riitä. Ihmiset tarvitsevat herätteitä, motivaatiota ja konkreettista ohjausta. Kansalaisen Tule-KUNTOMITTA onkin laadittu helppokäyttöiseksi työkaluksi, jonka avulla ihmiset pääsevät testauttamaan oman tuki- ja liikuntaelimistönsä kuntoa ja saavat selkeitä ohjeita sen harjoittamiseen. Etenkin työterveyshuollolle, fysioterapeuteille ja terveysjärjestöille Tule-KUNTOMITTA tarjoaa oivallisen työvälineen.

 <http://www.ukkinstituutti.fi/tulekuntomitta>

 <http://www.takaisintoimeen.fi/artikkeli?id=28164225>

Esimerkkejä alueesi palvelutarjoajista

HELSINKI

4-event Oy
Aino Health Management Oy
Avire Kuntoutus Oy
Diacor Terveyspalvelut Oy
Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas
Helmi ry
Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri
Helsingin seudun Mielenterveysseura
Humap Oy
IIR
Keski-Uudenmaan mielenterveysseura ry
Keski-Uudenmaan sopimuskoti ry
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola
Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma
Keskinäinen vakuutusyhtiö Eläke-Fennia
Lääkärikeskus Aava
Mehiläinen Oy
MieTo ry
ODUM Terveysjärjestelmä
Pro Training Ky
Suomen Fountain House -Klubitalojen verkostoyhdistys ry
Suomen Terveystalo Oy
Vakuutusyhtiö Pensions-Alandia
Willa Kirsikka
Yrittäjien hyvinvointikilta -hanke

KUOPIO

Hengityслиitto Heli
Iisalmen mielenterveystuki ry
Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas
Kaakkois-Suomen Sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry (KAKSPY ry)
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola
Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma
Keskinäinen vakuutusyhtiö Eläke-Fennia
Kuntoutumiskeskus Vuorela
Kylpylähotelli Kunnanpaikka
Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri
Suomen mielenterveysseura
Vakuutusyhtiö Pensions-Alandia
Voimisiin Consulting

LAPPEENRANTA

Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas
Etelä-Savon sairaanhoitopiiri
Itäinen tiimi ry
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola
Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma
Keskinäinen vakuutusyhtiö Eläke-Fennia
Oppimisvaikeuden työelämässä -hanke (2009–2012)
Pohjois-Karjalan mielenterveyden tuki ry
Vakuutusyhtiö Pensions-Alandia

OULU

Balanssi Ry
Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas
Hyvän mielen Talo
Jokilaaksojen tiimi ry
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola
Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma
Keskinäinen vakuutusyhtiö Eläke-Fennia
Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri
Rokua
Taukokangas
Tervein mielin Pohjois-Suomessa -hanke (2009–2011)
Työelämä tutuksi ja töihin -hanke (2008–2011)
Vaasan seudun sosiaalipsykiatrinen yhdistys
Vakuutusyhtiö Pensions-Alandia

TAMPERE

4-event Oy
Aino Health Management Oy
Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas
Haukiputaan Yhdessä yhdistys ry
Kangasalan mielenterveys-yhdistys ry
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola
Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma
Keskinäinen vakuutusyhtiö Eläke-Fennia
Kuntoutuskeskus Kankaanpää
Mielenterveys-yhdistys Taimi Ry

Muotialan asuin- ja toimintakeskus Ry
Pirkanmaan sairaanhoitopiiri
Pohjanmaa -hanke (2005–2014)
Päijät-Hämeen Mielenterveys-työn Tuki MIETE ry
Reumaliiton Kuntoutumiskeskus Apila
Satakunnan Hyvinvointipalvelut Oy, Elevaattori
Suomen Fountain House -Klubitalojen verkostoyhdistys ry
Suomen Huippukunto Oy
Tampereen Lääkärikeskus Oy Koski-klinikka
Tukiranka ry.
Urho Kekkosen Kuntoinstituuttisäätiö (UKK-instituutti)
Vakuutusyhtiö Pensions-Alandia
Verve Consulting

TURKU

Aino Health Management Oy
ElinvoimaStudio Oy
Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola
Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma
Keskinäinen vakuutusyhtiö Eläke-Fennia
Kuntoutuskeskus Petrea
NT-Kuntoutus
Suomen mielenterveysseura
Tsemppi-talo
Turun Mielenterveys-yhdistys ITU ry
Vakuutusyhtiö Pensions-Alandia
Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri

KIRJALLISUUS

Jännäri, J. (2012) Suomen liikeidea: Pelasta maapallo ja lyö rahoiksi. Optio 19.1.2012, 24–29.

Ko, R. K. L. – Lee S. S. G. – Lee E. W. (2009) Business process management (BPM) standards: a survey. Business Process Management Journal, Vol. 15(5), 744–791.

Leskinen, T. – Hult, H-M. (2010) Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoi toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Puusa, A. – Karppinen, H. (2011) Prosessijohtamisesta prosessiajattelun omaksumiseen. Teoksessa: Aineeton pääoma organisaation voimavarana, toim. Puusa, A – Reijonen, H. UNIPress, EU.

Rauramo, P. (2008) Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Robertson, I. – Cooper, C. (2011) Well-being. Productivity and happiness at work. Palgrave Macmillan.

Rossi, A. (2012) Kulttuuristrategia. Rakenna yrityskulttuuri, jota työntekijät, asiakkaat ja omistajat rakastavat. Helsingin seudun kauppakamari.

Setälä M-L – Ala-Tuuhonen (2010) Työyhteisön toiminnan kehittäminen. Teoksessa: Työstä terveyttä, (toim.) Martimo, K-P, Antti-Poika, M. & Uitti, J. Duodecim, Helsinki.

Sosiaali- terveyspolitiikan strategia Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveysministeriö, 2011:1.

Sosiaali- ja terveysministeriön linjaus työympäristöstä ja työhyvinvoinnista vuoteen 2020. Sosiaali- ja terveysministeriö, 2011: 13.

Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö, 2011.

Selvitykseen on koottu työhyvinvointiin liittyvää palvelutarjontaa sekä työhyvinvoinnin edistämisen työkaluja, malleja ja esimerkkejä. Selvitys liittyy Työhyvinvointifoorumin tehtävään toimia alueellisten työhyvinvointiverkostojen ja -palvelujen saatavuuden ja näkyvyyden sekä työpaikkojen työhyvinvointiyhteistyön edistäjänä.

Raportissa esitettyjen työkalujen ja mallien avulla voidaan arvioida ja parantaa yrityksen työhyvinvoinnin ja työhyvinvointitoiminnan tasoa. Raportissa esitellään myös palveluja, joiden avulla voidaan kehittää työpaikan johtamista ja esimiestyötä, lisätä työntekijöiden kykyä tunnistaa ja kehittää omaa työhyvinvointiaan sekä tukea työpaikan turvallisten ja terveellisten rajojen kehittämistyötä.

TYÖTERVEYSLAITOS

Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki

www.ttl.fi

ISBN 978-952-261-287-8 (PDF)

